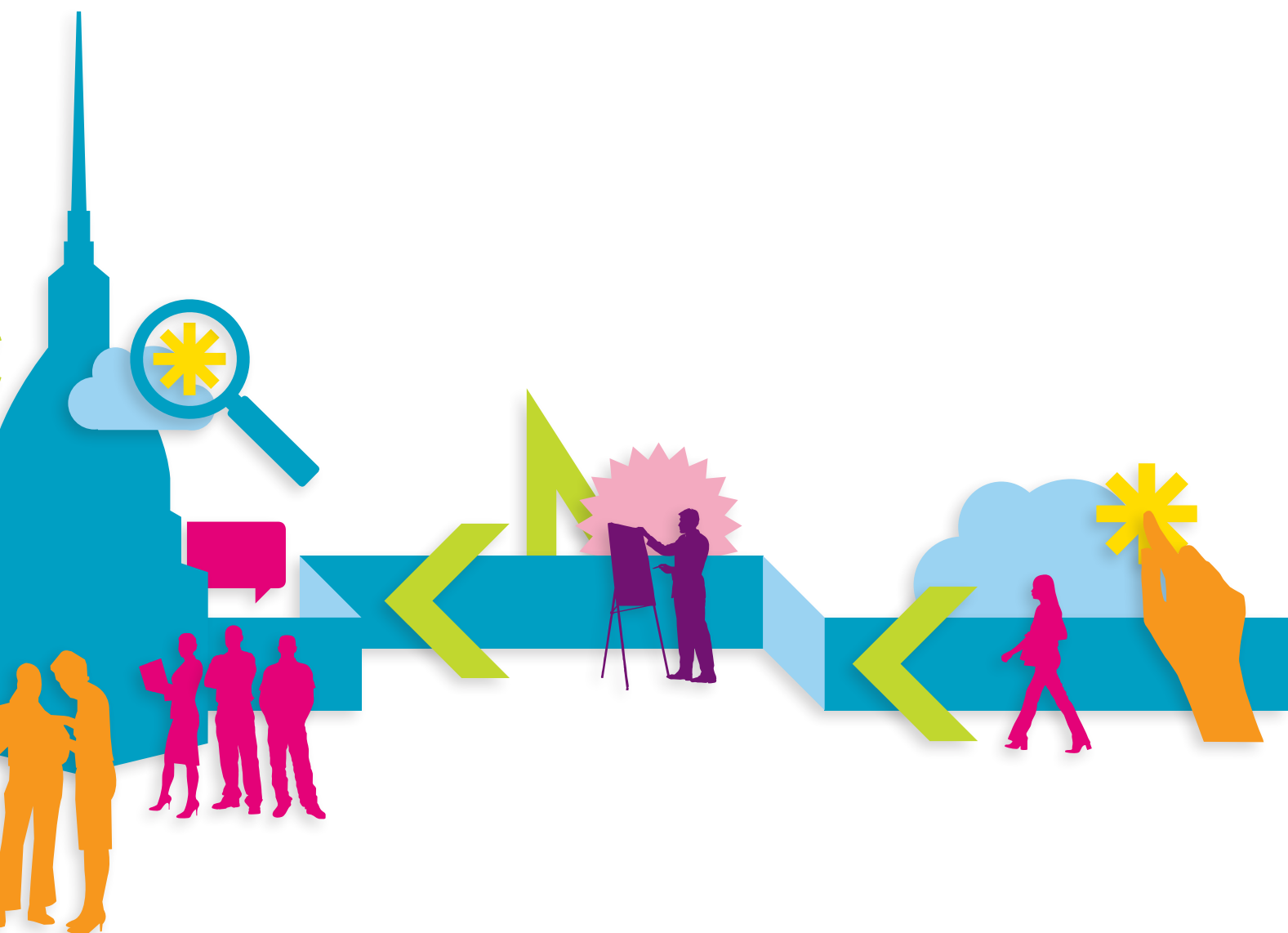


# ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС 2012

## ТАДЖИКИСТАН



Любые мнения, высказанные в настоящем документе, являются исключительной ответственностью ЕФО, и не обязательно отражают официальную позицию институтов Евросоюза.

@ Европейский фонд образования, 2013 г.  
Копирование, за исключением копирования в коммерческих целях, разрешено с указанием источника.



## ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС 2012

### ТАДЖИКИСТАН

#### СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ .....	2
ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА .....	2
А. ВИДЕНИЕ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПОО .....	5
Б. ВНЕШНЯЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ: РЕШЕНИЕ ЗАДАЧ В СФЕРЕ ДЕМОГРАФИИ, ЭКОНОМИКИ И РЫНКА ТРУДА.....	7
В. ВНЕШНЯЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ: УДОВЛЕТВОРЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ В СФЕРЕ ПОО И РАСПРОСТРАНЕНИЕ ПРИНЦИПОВ СОЦИАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ .....	13
Г. ВНУТРЕННЕЕ КАЧЕСТВО И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПОО.....	16
Д. УПРАВЛЕНИЕ И ФИНАНСИРОВАНИЕ ПОО И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ К ВНЕДРЕНИЮ ПЕРЕМЕН .....	23
БИБЛИОГРАФИЯ .....	28
МАТРИЦА ПО АНАЛИЗУ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ .....	30

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Настоящий страновой отчет является обзором мер политики в области профессионального образования и обучения (ПОО)<sup>1</sup> в Республике Таджикистан в 2012 году. Он представляет собой обновленную версию отчета за 2010 год и дает четкий, задокументированный анализ прогресса реформ в ПОО. Данный отчет является результатом процесса, который был внедрен в Таджикистане, как на национальном, так и на региональном уровне с целью оценить то, как новые меры политики в области образования и обучения внедряются на всей территории страны. С этой целью использовался подход, вовлечения всех сторон, включая встречи, интервью и обсуждения в фокус группах (апрель 2012 г.). Это позволило собрать вместе всех основных «игроков» для обсуждения и сбора информации о процессе реформирования. Первый проект отчета был разослан для получения комментариев и замечаний в августе 2012 года, а в октябре в г. Душанбе во время семинара данный отчет был обсужден и согласован с учетом вклада со стороны представителей Исполнительного аппарата Президента РТ, Государственного Агентства по Статистике, Министерства образования, Министерства труда и социальной защиты, учебных заведений ПОО, включая Центры образования взрослых, ассоциации работодателей, профсоюзов, Торгово-промышленной палаты, Государственной службы занятости. ЕФО выражает благодарность за вклад, представленный со стороны участников во время интенсивных обсуждений на всех встречах. При неоценимой поддержке экономиста Д-ра Джамшеда Куддусова был проведен анализ. Также хотелось бы поблагодарить Делегацию Европейского Союза в Таджикистане за их вклад и поддержку.

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Начиная с 1990 года, доступ к ПОО сократился на половину и сегодня менее 4% учащихся средней школы поступают в учебные заведения ПОО. ПОО имеет низкий статус, что главным образом связано с низким качеством обучения. Правительство признает тот факт, что ПОО должно играть большую роль в продвижении социально-экономического развития страны. Президент страны в апреле 2012 года объявил о том, что сеть учебных заведений ПОО будет расширена и более 100 000 безработных будут охвачены профессиональным обучением.

За последние два года, две важных стратегии по вопросам образования и рынка труда (Национальная Стратегия развития образования до 2020 года и Государственная Стратегия развития рынка труда до 2020 года) уже подготовили основу для большего инвестирования в сектор образования и обучения. Имея политические намерения в этой области предстоящие годы будут иметь решающее значение для реализации значительной программы реформ. Туринский процесс 2012 года провел обзор фактической реализации двух стратегий на национальном и на местном уровне, посредством проведения встреч и дебатов в городе Душанбе, в Согдийской и Хатлонской областях.

Правительство сталкивается с серьезными барьерами в развитии системы ПОО, которые связаны с нехваткой финансовых ресурсов и институционального потенциала на национальном и областном уровнях системы. Все это дополняет нехватка компетентных директоров школ, учителей и педагогов ПОО. Кроме того, новая система образования взрослых развивается

---

<sup>1</sup> Под термином Профессиональное образование и обучения (ПОО) в данном отчете рассматривается три типа обучения: начальное профессиональное образования, среднее профессиональное образование и обучение на краткосрочных курсах, которое проводится на базе центров обучения взрослых и других учебных заведений (не зависимо от типа и формы собственности, и имеющих лицензию Министерства образования Таджикистана).

быстрыми темпами в качестве параллельной структуры, которая дополняет систему начального и среднего профессионального образования, и в которой все еще отсутствует специализированная методология и преподаватели для обучения взрослых.

Две новые стратегии по вопросам образования и рынка труда ведут к важным реформам, затрагивающим ключевые сектора, и определяют соответствующие приоритеты и необходимые меры. Ставки высоки, так как этот вопрос касается улучшения условий жизни и конкурентоспособности страны, и принимая во внимание очень молодое население (более половины из которого, люди, не достигшие 25 лет), этот последний аспект является еще более важным. Поскольку система ПОО охватывает менее 4% учащихся общего среднего образования, очень сложным представляется для этой системы оказывать влияние на совершенствование предоставления навыков и повышение конкурентоспособности страны. Поэтому этот вопрос также связан с потенциалом системы ПОО в привлечении большего количества студентов, для того, чтобы реально изменить ситуацию, в частности, что касается безработицы среди молодежи (16.7% в 2009), бедности (47%) и миграции (денежные переводы составляют 40 % от ВВП).

Несмотря на некоторые национальные и международные интервенции, текущая ситуация в системе профессионального образования и обучения по-прежнему характеризуется устаревшими учебными заведениями (за исключением центров образования взрослых), которые слабо учитывают потребности рынка труда с точки зрения учебных планов, учебных материалов, организации учебного процесса и в целом страдают от неэффективного управления (а пилотным проектам, так и не удалось расширить масштабы своей деятельности). Ограниченный доступ к ПОО также связан с проблемой качества и слабым диалогом с работодателями, в связи с их низким уровнем участия.

Именно по этой причине очень важно, чтобы политики, консультанты и эксперты в области ПОО эффективно использовали инструменты для мониторинга хода реформ для того, чтобы правильно оценивать положение дел и принимать научно обоснованные решения о следующих шагах. В связи с этим потенциал в создании, использовании и мониторинге доказательств (предназначенных к использованию не только в качестве данных, но и в качестве информации и опыта) является фундаментальным. Регулярное проведение Исследования уровня жизни, проводимое Государственным статистическим агентством, является примером работы, выполняемой с целью сбора данных для мониторинга вопросов развития страны и оценки воздействия важных стратегий таких, как Стратегия Национального Развития и Стратегия Сокращения Бедности. Основная проблема, как подчеркнуто в прилагаемой матрице анализа вопросов управления ПОО (которая была заполнена заинтересованными сторонами, участвующими в Туринском процессе) связана с отсутствием технической компетентности в основном в вопросах мониторинга и оценки прогресса реформ. Этот недостаток является серьезным препятствием на пути безотлагательной разработки соответствующих мер и, следовательно, реализации самой реформы, в частности на региональном уровне.

Концептуальные рамки для финансирования образования были приняты в 2011 году и в систему ввели подушевое финансирование. Оно направлено на повышение прозрачности в использовании государственных ресурсов, установление тесной связи между финансированием и результативностью работы учебных заведений; распределением ресурсов с учетом количества учащихся и конкретными региональными или местными условиями. Таким образом, образовательным учреждениям было предоставлено значительно большей свободы и ответственности в распределении государственных ресурсов. Однако это вызывает определенное беспокойство – слабый потенциал школ для управления такой автономией и гибкостью учебных программ, в частности, в таких регионах, как Хатлонская область и в

сельской местности. Этот вопрос становится еще более важным в перспективе значительного увеличения количества текущих профессиональных училищ, для того, чтобы обеспечить более широкий охват по всей территории, как это предусмотрено реформой. Тем не менее, общее отсутствие надлежащего распределения средств для системы ПОО (0,1% от ВВП) остается очень важной среднесрочной задачей, не только с точки зрения инфраструктуры и оборудования, но также ввиду очень низкой заработной платы, которая приводит к отсутствию привлекательности для компетентных преподавателей и управляющих.

В заключение, становится очевидным, что, если в 2010 году по-прежнему была проблема отсутствия гармонизации ПОО с системой образования в целом (основные рекомендации были связаны именно с этим вопросом), два года спустя, этот аспект должным образом принят к вниманию в стратегии образования, а также в стратегии занятости. Многие рекомендации из различных исследований и отчетов были учтены и переведены в большое количество конкретных действий. И теперь вопрос заключается в реализации мер, приведенных в этих двух стратегиях. Обсуждения в рамках Туринского процесса в 2012 году (отчеты фокус-групп) подчеркнули большую потребность в развитии потенциала на различных уровнях системы для надлежащего выполнения всех предусмотренных мер, а также для того, чтобы заинтересованные стороны могли играть свою роль (как на институциональном и индивидуальном уровне) в соответствии со сложностью меняющихся условий (см. прилагаемую матрицу).

Скоординированное развитие начального и среднего профессионального образования вместе с системой обучения взрослых в рамках единой системы обучения в течение всей жизни может привести к значительным преимуществам и эффективным инвестиционным возможностям. Это можно усилить еще больше посредством реализации модели многоуровневого управления ПОО, в которой решения принимаются совместно с заинтересованными сторонами. В этом отношении существует потребность в усилении структурированного и скоординированного диалога, как на вертикальном уровне, так и на горизонтальном, что может приблизить ПОО к миру рынка труда и предоставить возможности всем заинтересованным сторонам на всех уровнях системы. Структурированный диалог сможет также способствовать созданию доверительной среды среди всех заинтересованных сторон и таким образом облегчить процесс обмена знаниями, информацией и опытом, а также помочь каждому в реализации своей роли, в соответствии с потребностями постоянно меняющегося общества.

Приоритеты, определенные в ходе Туринского процесса в 2012 году, касаются:

- Построения более интегрированной системы сегментов ПОО (начальное ПОО, среднее ПОО, непрерывное ПОО/образование взрослых);
- Увеличения соответствия и качества ПОО через укрепление взаимодействия социальных партнеров в диалоге о разработке и реализации мер политики;
- Повышения технической компетенции на уровне учебных заведений ПОО (для большего реагирования) в целях управления увеличившимися ответственностями и гибкостью, включая продвижение компетенции и мотивации учителей и тренеров, так как они являются ключевыми игроками в вопросах реализации реформы в сфере образования.

В общем контексте, где наращивание потенциала заинтересованных сторон в разработке и реализации политики считается крайне необходимым и система ПОО официально признана ключевой сферой образования для социально-экономического развития, скоординированные инвестиции в ПОО со стороны Правительства и доноров могут дать толчок для развития ПОО на ближайшее десятилетие.

## A. ВИДЕНИЕ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПОО

В течение последних двух лет, после первого раунда Туринского процесса, в Таджикистане есть возможность помочь в развитии инициатив и мероприятий в области развития политики образования, обучения и рынка труда. В 2011 году в честь 20-летия независимости было подготовлено множество публикаций и статистических данных по образованию (см. библиографию). Кроме того, Министерство образования разработало комплексную Национальную стратегию развития образования до 2020 года, охватывающую все сектора образования, включая профессиональное образование. Также в июне 2012 года в Правительство была представлена Программа реформирования и развития начального и среднего ПОО до 2020 года. Министерство труда подготовило стратегию развития рынка труда до 2020 года (утверждена Правительством в июне 2011 года) и программу развития системы профессионального образования и обучения взрослых до 2015 года (утверждена Правительством в декабре 2010 года).

В начале 2012 года новый министр образования, г-н Саидов, бывший ректор Таджикского национального университета, завершил процесс консультаций по стратегии образования, который был инициирован его предшественником, г-ном Рахмоновым. Эта стратегия была утверждена Правительством в июне 2012 года. Стратегия нашла поддержку нескольких исследований и данных, которые были включены в Национальный доклад о развитии сектора образования, опубликованный Министерством образования в октябре 2011 года. Стратегия рынка труда также была разработана, опираясь на научно обоснованные принципы, с проведением обследований рынка труда и анализа политики.

Все эти инициативы демонстрируют самый высокий уровень интереса Правительства, который официально признает, что образование является ключевым сектором социально-экономического развития и будущего страны. Хорошо функционирующая система ПОО рассматривается в качестве важного элемента экономического развития, целостности и социального вовлечения. Его Превосходительство, Эмомали Рахмон, Президент Республики Таджикистан, в своем ежегодном обращении к Парламенту в апреле 2012 года, заявил о том, что профессиональное образование, и в частности начальное ПОО и обучение взрослых являются приоритетным сектором и должны быть расширены в будущем, как в плане охвата (смотрите раздел D), а также в плане инфраструктуры<sup>2</sup>.

Приоритет повышения качества человеческого капитала в Таджикистане посредством ПОО уже был предопределен в Национальном плане действий реформы системы начального ПОО до 2015 года, а также и в Национальной стратегии развития до 2015 года и в Стратегии сокращения бедности (ССБ) до 2015 года. В этих стратегиях образование рассматривается в качестве ключевого сектора для сокращения бедности, особо подчеркивая, что прогресс в области образования "в значительной степени предопределяет результаты всех усилий по улучшению управления и обеспечению устойчивого экономического роста и развития человеческого потенциала" (ССБ, 2010). Две вновь разработанные стратегии в области образования и рынка труда были подготовлены в процессе консультаций с участием основных заинтересованных сторон, представляющих отрасли экономики и с целью создать линии связи между образованием и занятостью. В этом процессе был использован метод, основанный на использовании доказательной информации, что вызвало необходимость повышения потенциала для реализации, мониторинга и оценки политики на всех уровнях (национальном,

---

<sup>2</sup> [http://www.president.tj/eng/news\\_200412payom.html](http://www.president.tj/eng/news_200412payom.html)

региональном, местном и отраслевом). Результатом является то, что теперь есть две важных стратегии, ориентированные на налаживание связи между миром образования и труда. В частности, Стратегия развития рынка труда определяет, в соответствии с приоритетом создания гибкого и доступного рынка труда, конкретную цель по "переориентации образования на поддержку структурных экономических реформ" (Приложение 1, задача 2.2). Эта цель определяет ряд действий, таких как: достижение более широкого доступа граждан к возможностям обучения в течение всей жизни; расширение гибкости образования с признанием неформального образования, поддержка перехода от обучающей деятельности к трудовой деятельности с расширением профессиональной ориентации; введение предпринимательских навыков в сфере профессионального образования.

При этом, Стратегия образования стремится к решению таких приоритетных задач для начального и среднего ПОО, которые относятся к: улучшению управления учреждений ПОО путем повышения потенциала управленцев, преподавателей и инструкторов; улучшению качества образования за счет внедрения новой системы мониторинга; повышению эффективности сотрудничества с работодателями, внедрение международных стандартов образования; улучшение инфраструктуры и оборудования; развитие новых моделей привлечения финансирования со стороны различных инвесторов; развитие частных учреждений ПОО (не существующих в настоящее время), проведению обучения новым профессиям, востребованным на рынке труда, а также для общего обзора и совершенствования образовательных программ.

В мае 2010 года в «Закон об Образовании» внесли дополнения и изменения, обеспечивая, таким образом, основу для перехода к новой системе общего среднего образования. Самыми важными шагами являются: переход к 12 летней системе общего среднего образования, что подразумевает также увеличение обязательного образования с 9 до 10 классов; поступление в первый класс в возрасте 6 лет, а также введение курсов профессионального обучения во время двух последних лет (т.е. в 11 и 12 классах).

Но пока из-за отсутствия необходимых средств переход на 12-летнее образование приостановлено до 2020 года. До 2020 года будет осуществляться подготовительная работа.

Обучение для взрослых предоставляется системой образования взрослых, которая находится в ведении Министерства труда и социальной защиты населения с момента ее создания в 2008 году. Эта система состоит из специализированных учебных центров по всей стране, численность которых превысило 30 единиц, и эта сеть при поддержке донорских организаций расширяется. Ее цель заключается в обеспечении дальнейшего развития профессионального образования взрослых для удовлетворения внутренних и внешних потребностей рынка труда в квалифицированной рабочей силе. На образование для взрослых по-прежнему распространяется действие закона «О начальном профессиональном образовании» (Закон № 21, от 22 апреля 2003 года, дополнение к Закону об образовании, № 34, от 17 мая, 2004 года), однако предполагается, что специальный закон для профессионального образования и обучения взрослых будет доработан и одобрен к 2015 году. Система профессионального образования взрослых предлагает краткосрочные курсы с сертификатами по конкретным профессиональным навыкам (не связанные ни с одним уровнем образования). Поскольку эти курсы также будут организованы в системе начального ПОО, в мае 2012 года было подписано соглашение между компетентными органами, Министерством труда и социальной защиты населения и Министерством образования. Кроме того, на рассмотрении Парламента находится проект новой редакции Закона «Об образовании» (разработан Министерством образования), в который интегрированы вопросы образования взрослых и заложены подходы к развитию



обучения в течение всей жизни. Предполагается, что до конца 2012 года этот законопроект будет принят Парламентом страны.

И в заключение, следует отметить, что в стране с постоянным ростом трудовых ресурсов и низким уровнем занятости, ПОО рассматривается в качестве инструмента для адаптации навыков к потребностям рынка труда. В частности, образование для взрослых считается инструментом для непрерывного обучения, которое обеспечивает на постоянной основе обновленные навыки, необходимые для переквалификации безработных и трудовых мигрантов, сталкивающихся с безработицей и содействия сокращению бедности (программа по развитию системы образования и обучения взрослых на 2011 -2015гг.).

## **Б. ВНЕШНЯЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ: РЕШЕНИЕ ЗАДАЧ В СФЕРЕ ДЕМОГРАФИИ, ЭКОНОМИКИ И РЫНКА ТРУДА**

Население Таджикистана неуклонно увеличивается в последние годы, достигнув 7 564 500 в 2010 году (данные последней переписи от 2010 года), с 6 250 000 в 2000 году (сельское население 73,7%). Что касается демографической структуры, страна имеет очень молодое население, где 60,5% составляют люди, не достигшие 25 лет; 32,4% населения в возрасте от 25 до 54 лет, и 7,2% старше 55 лет (по данным ПРООН, Отдел народонаселения Департамента экономических и социальных дел Секретариата ООН, Прогноз численности населения мира за 2010г. – расчет ЕФО). Эти данные показывают, что страна еще очень молода, что может в дальнейшем вызвать трудности в охвате этой большой доли молодежи системой образования, а также местным рынком труда. На самом деле, уровень экономической активности трудоспособного населения, непрерывно снижается с 2005 года, а в 2010 году он составлял всего лишь 50,2% (Стратегия рынка труда, 2011г.)<sup>3</sup>.

Экономика страны в основном зависит от экспорта сырья, хлопка и алюминия. Снижение темпов экономического роста, начиная с 2008 года было вызвано ростом цен на нефть, снижением цен на экспортируемое сырье и сокращение объема денежных переводов мигрантов в связи с международным кризисом, по сравнению с 49,3% в 2008 году до 40% в 2010 году, как указано в таблице ниже:

**Таблица 1 – Уровень денежных переводов к ВВП**

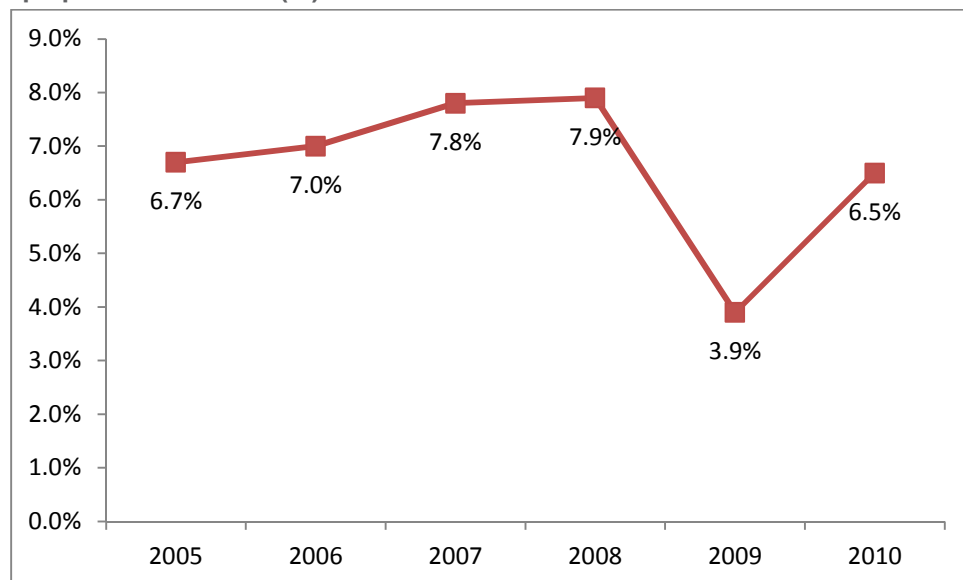
<b>Денежные переводы в % от ВВП</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
	36.0	45.5	49.3	35.1	40.0	47,0

Источник: Всемирный Банк; Мировые показатели развития, <http://databank.worldbank.org/ddp/home.do?Step=3&id=4>, 13/02/2012)

Рост ВВП имел положительную тенденцию в период с 2005 по 2008 гг. с замедлением в 2009 году и снижением до 3,9%. Однако в 2010 году наблюдалось восстановление до 6,5% и в настоящее время темпы роста прогнозируются на уровне 7% в 2012 году. Инфляция также была значительной за этот период, достигая ежегодно примерно 10%.

<sup>3</sup> Административные данные

**график 1: Рост ВВП (%)**



Источник: TAJSTAT (2011), Tajikistan: 20 Years of State Independence, Dushanbe

Уровень безработицы среди молодежи (в возрасте от 15-29 лет) в последние годы увеличивался. В 2009 году, последние данные официальной регистрации составляли 15.4% (TAJSTAT 2009 – расчет ЕФО). Тем не менее, данные по безработице и образованию показывают, что возможность найти работу напрямую связана с уровнем образования. Уровень безработицы среди людей с более высоким уровнем среднего общего образования составил 12,9% в 2009 году, что выше, чем уровень безработицы среди людей с начальным и средним профессиональным образованием, а также среди людей с высшим (неполным) образованием, как показано в Графике 2.

**график 2: Уровень общей безработицы в зависимости от уровня образования (15-75 лет) в %**



Примечание: Трудовые мигранты не включены. Источник: TAJSTAT 2004 и TAJSTAT 2009, по данным Обследования рабочей силы.

Регистрируемый уровень безработицы за последние пять лет (Статистический Ежегодник Республики Таджикистан, 2011 год) составляет всего 2%.

Причинами низкого уровня регистрации безработных в органах Государственной службы занятости является незнание безработных о деятельности такой службы, некачественное обслуживание самой Службы занятости, непривлекательные вакансии и в целом недоверие безработных к работе Службы занятости.<sup>4</sup> Этот вопрос остается открытым для исследований и изучения.

Общий уровень безработицы в разбивке по регионам (смотрите таблицу ниже) показывает, что самый высокий уровень безработицы в ГБАО (23.3%) и в г. Душанбе (19.1% - согласно данным ОРС за 2009 год). Однако в сравнении с данными за 2004 год, в Душанбе, уровень безработицы сократился на 5.3 пункта, тот же феномен отмечается и для РРП (на 2 пункта ниже). В других регионах наблюдается увеличение уровня безработицы с 2.2% в Хатлонской области и 9.1% в Согдийской области, где отмечаются также и самые высокие уровни бедности ввиду низких условий сельской жизни (смотрите Раздел С).

Безработица является результатом нехватки рабочих мест на внутреннем рынке труда и ограниченными возможностями развития предпринимательства, особенно в сельских и отдаленных районах. Поэтому, миграция официально признана в качестве эффективного инструмента для поддержания низкой социальной напряженности на рынке труда и развития навыков, которые прямо не предусмотрены системой ПОО (Стратегия развития рынка труда, 2011г.). Трудовая миграция имеет две основных формы: внутренняя, в основном из сельских районов в города, и внешняя, в основном в Россию (99,3% мигрантов). Город Душанбе привлекает людей из районов республиканского подчинения (РРП) и Хатлонской области. По данным обследования рабочей силы (ОРС) 2009 года, число пассажиров, которые ежедневно едут в г. Душанбе - 46 800 людей, и всего лишь 4200 человек уезжают из Душанбе в другие районы. Наиболее распространены ежедневные поездки на работу из пригорода и обратно среди занятого населения РРП (15,2% занятого населения) и Хатлонской области (12,3%). В ГБАО они составляют 9,3%, в Согдийской области - 8,5%. В общем, наблюдается повышение мобильности рабочей силы: с 2004 по 2009 год, так как объем пассажиров, совершающих поездки на работу из пригорода и обратно увеличился в 2,3 раза. И если в 2004 году 86 900 людей совершали поездки на работу из пригорода и обратно, то в 2009 году этот показатель достиг 200,900 человек. Более 82% из них составляют люди из сельской местности (Статистический ежегодник Республики Таджикистан, 2011г).

Самая высокая доля внешних трудовых мигрантов из РРП – 15,1% населения в возрасте от 15-75 лет, а самая низкая в городе Душанбе – 6.4%; 13.5% населения в возрасте от 15 до 75 лет (21,000) - это мигранты из ГБАО; 11.2% (160,700 человек) из Согдийской Области, а 9,5% (152,000 человек) из Хатлонского региона (Статистический ежегодник Республики Таджикистан, 2011г).

Причины роста внешней трудовой миграции из Таджикистана в основном связаны с (Государственная Стратегия развития рынка труда до 2020 года):

- Отсутствием рабочих мест: по данным Службы занятости, количество вакансий сократилось на половину в конце 2009 года по сравнению с аналогичным периодом в 2004 году. Наиболее критическая ситуация на рынке труда сложилась в Согдийской и Хатлонской областях.

---

<sup>4</sup> ETF. Обзор рынка труда в Таджикистане, 2010.

- Низким уровнем заработной платы: несмотря на ежегодное увеличение, уровень оплаты трудового, в среднем, остается низким. В соответствии с ОРС, в 2009 году он составлял 284,35 сомони (68,6 долларов США) в сравнении с 61,81 сомони в 2004 году.
- Глобальным экономическим кризисом в сельском хозяйстве и перерабатывающей промышленности, что привело к сокращению рабочих мест и росту безработицы (за исключением г. Душанбе), как показано в таблице ниже.
- не соответствующим темпом роста потенциала экономики по размещению рабочей силы, которая растет высокими темпами (среднегодовое значение темпов роста данного показателя в период 2001-2010 годы составляет 3,7%).

**Таблица 2: Уровни занятости и безработицы в разбивке по регионам**

Регион	2004		2009	
	Занят.	Безработ.	Занят.	Безработ.
ГБАО	60.6	18.0	34.4	23.3
Согдийская обл.	62.3	5.0	43.8	14.1
Хатлонская обл.	65.9	7.2	48.4	9.4
г. Душанбе	36.8	24.4	37.6	19.1
РРП	50.3	7.7	43.2	5.7

Примечание: Трудовые мигранты не включены.

Источник: TAJSTAT (2009), Ситуация на рынке труда в Республике Таджикистан, Душанбе. (расчеты ЕФО)

С миграцией, потерянные возможности получения образования были заменены опытом работы, Многие мигранты, получив практические навыки работы за рубежом, в настоящее время обращаются в органы образования в Таджикистане для сертификации своих профессиональных навыков. Несмотря на отсутствие данных по потребности в сертификации знаний и навыков, государство предпринимает первые шаги для решения этой проблемы. Министерство труда и социальной защиты создает механизм для признания квалификаций, чтобы поддержать признание навыков трудовых мигрантов и способствовать повышению доходов и уровня жизни населения. На данный момент мигранты могут зарегистрироваться в государственной службе занятости, и, как обычные безработные, могут пройти профессиональную подготовку в виде краткосрочных обучающих курсов во вновь созданных центрах Образования взрослых, или сдать сертификационный экзамен (без обучения) и получить государственный сертификат. Однако на сегодняшний день отсутствует надлежащая нормативно-правовая основа для признания неформального обучения с сертификацией знаний, особенно, связанного с миграцией (фокус-группы, апрель 2012г.).

В дополнение к фактору миграции, увеличение трудоспособного населения находится под воздействием неформального сектора, который в основном состоит из предприятий на базе домохозяйств или корпоративных предприятий, которые принадлежат домохозяйствам, производящим товары и услуги. Результаты обследования рабочей силы (ОРС) за 2009г. подтвердили сохраняющуюся тенденцию роста неформальной занятости (более 51% без учета аграрного сектора).

Положение женщин на рынке труда является очень шатким. Женщины в основном заняты на низкооплачиваемых рабочих местах, в частности, в сферах образования, здравоохранения и сельского хозяйства, где процент женщин выше, но уровень квалификации очень низкий. В целом, женская заработная плата почти на 46% меньше, чем заработная плата мужчин (ОРС,

2009). Тем не менее, в 2011 году была разработана Национальная стратегия усиления роли женщины до 2020 года, которая направлена на создание условий для расширения экономических прав и равного участия женщин в экономической сфере, повышение их конкурентоспособности на рынке труда.

Важным способом оценки эффективности связей между системой образования и рынком труда является оценка возможностей перехода от обучения к трудовой деятельности. Многие прямые и косвенные факторы определяют, насколько трудно или легко будет молодым людям войти на рынок труда, где они должны начать получать выгоду от предыдущих инвестиций в образование и продолжать совершенствовать свои рабочие навыки. Поэтому в Стратегии развития рынка труда был включен ряд мер по решению проблем перехода от образования к рынку труда (Приложение 1, Задача 2.2.):

- в программу основной средней школы включение вопросов подготовки к выходу на рынок труда, знакомства с основами бизнеса, повышения функциональной грамотности и развития логического мышления;
- в практику работы основной средней школы внедрение услуг по профессиональной ориентации и карьерного обучения.

Вместе с тем, вопрос о переходе от обучения к работе очень мало изучен в Таджикистане. В 2007 году Центр стратегических исследований (при Президенте Республики Таджикистан), поддержанный со стороны МОТ, провел масштабное исследование вопросов, связанных с переходом от учебы к трудовой деятельности. Обследование было проведено в 28 городах и районах Таджикистана и охватило 4332 респондентов (МОТ, 2007). Однако, несмотря на большие масштабы и свой потенциал для анализа положения молодых участников рынка труда в Таджикистане, исследование не вступило в политические дебаты по вопросам молодежи, образования или политики рынка труда. В 2012 году таджикское НПО «Соцсервис» провело полевые исследования (при финансовой поддержке со стороны ЕФО) с охватом 2000 респондентов и его результаты будут представлены в марте 2013 года на национальном уровне

Текущее состояние рынка труда в Таджикистане является результатом дисбаланса между спросом и предложением (Стратегия развития рынка труда до 2020 года). В количественном выражении поставка молодых выпускников на рынок труда намного превышает спрос экономики (это вполне очевидно из высокого уровня безработицы среди людей в возрасте от 15 до 29 лет). Кроме того, система образования не в состоянии обеспечивать молодых специалистов навыками, которые пользуются большим спросом в некоторых регионах на рынке труда. Эта ситуация выражается в таком парадоксе, что привлекательные вакансии остаются незаполненными из-за отсутствия соответствующих компетенций, обеспечиваемых системой образования и в то же время отмечается большое количество безработных. Одной из причин является то, что работодатели не доверяют качеству услуг, предлагаемых системой ПОО, и они не участвуют в определении стандартов для профессионального образования. Несоответствие между требованиями рынка труда и предложением системы образования в значительной степени появляются из-за отсутствия механизмов, связывающих потребности рынка труда с системой образования и обучения (отчеты дискуссий Фокус-групп, 2012).

Диалог между системой образования и рынком труда, как правило, налажен очень слабо, а тем более, когда речь идет о микро / малых и средних предприятий, которые поглощают 25% занятости, большинство из них связаны с сельским хозяйством и торговлей (Пасадилла, 2010г.). Число частных предприятий и организаций постоянно растет, с ежегодным увеличением в 3500 новых предприятий, в основном за счет роста количества фермерских хозяйств. Число государственных, коллективных и других предприятий, также растет, но их

удельный вес в общем количестве предприятий снижается ежегодно. В непроизводственных отраслях экономики, предприятия и организации, в основном сосредоточены на вопросах государственного управления (3,7%), образования (2,4%), здравоохранения (2,0%) и общественных объединений (5%) (Куддусов, 2010г.).

Таким образом, вопрос об образовании и деловом сотрудничестве остается открытым. В Согдийской области есть хорошие примеры сотрудничества с предприятиями, но, как правило (и в частности в Хатлонской области) малые и средние частные предприятия – двигатели экономического развития не имеют понимания, ресурсов и стимулов для сотрудничества с учебными заведениями. Малые и средние частные предприятия все еще должны работать над большим участием в системе образования и развитии навыков, таким образом, чтобы это могло принести пользу им самим с точки зрения хорошо обученного персонала. Кроме того, на предприятиях наблюдается тенденция нанимать родственников или друзей, вместо обеспечения прозрачного процесса найма персонала на основе необходимых компетенций и навыков. Тем не менее, растущее понимание необходимости в квалифицированных рабочих кадрах становится одним из ключевых факторов конкурентоспособности страны (Куддусов, 2011г.)<sup>5</sup>.

И в заключение следует отметить, что одной из главных проблем в решении потребностей ПОО в навыках является отсутствие структурированного сотрудничества между системой профессионального образования и социальными партнерами, что в практическом плане в основном, относится к регулированию сотрудничества между учебными заведениями ПОО и предприятиями. Помимо этого в системе ПОО необходимо исключить любые проявления коррупции и обеспечить прозрачность процесса обучения и оценки знаний.

---

<sup>5</sup> Согласно Индексу Глобальной Конкурентоспособности Таджикистан стоит на 116° из 142 мест в 2011-2012гг. по сравнению с 122° местом в 2010-2011гг.

## **В. ВНЕШНЯЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ: УДОВЛЕТВОРЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ В СФЕРЕ ПОО И РАСПРОСТРАНЕНИЕ ПРИНЦИПОВ СОЦИАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ**

Как отмечено в Стратегии Снижения Бедности на 2010-2012гг., Правительство признает, что одной из самых трудных задач в области образования является предоставление лучшего доступа к образованию для девочек и мальчиков, особенно для тех детей, которые представляют наиболее уязвимые сегменты населения. В настоящее время внимание сосредоточено на более эффективном использовании ресурсов и методов, а также на разработке новых механизмов в поддержку детей из уязвимых групп населения. Для того, чтобы справиться с барьерами на пути посещаемости школы, который напрямую связан с бедностью, школьники в начальных классах будут получать горячее питание. (Отчет ССБ за 2010-2012гг.)<sup>6</sup>.

Детям из малообеспеченных семей оказывается целевая экономическая помощь, ресурсы сосредоточены на самых бедных и отдаленных районах страны (отчет ССБ за 2010-2012 годы). Переход на 10-летнее обязательное образование рассматривается Правительством в качестве способа улучшения гендерного неравенства в сфере образования и приводит систему образования в соответствие с международными стандартами образования (Отчет ССБ за 2010-2012 годы). Формально система ПОО является доступной для всех, но на практике все обстоит совсем по-другому для детей (особенно в отношении девочек), из семей с низкими доходами, проживающими в отдаленных районах, и для детей с особыми потребностями (Олимова, 2010г.). Обследование социального исключения, которое проводилось ПРООН в 2010 году также привело к заключению, что следует еще больше способствовать социальной интеграции (Национальный отчет о человеческом развитии Таджикистана, 2011г.).

Несмотря на значимое повышение уровня жизни в последние годы, уровень бедности в Таджикистане все еще является очень важным вопросом. По данным Обследования уровня жизни от 2009 года, уровень бедности сократился с 72,4% в 2003 году до 53,5% в 2007 году и до 46,7% в 2009 году, причем 13,8% из этой доли относится к крайней бедности (черта бедности считается в 195 сомони в месяц, а крайней бедности – 124 сомони). Уровень сельской бедности в 2009 году был на 14,1% выше, чем уровень бедности в городской местности (50,8% уровень сельской и 36,7% городской бедности). С учетом общей численности населения Таджикистана, уровень бедности охватывает более 3 млн. человек. Уровень бедности по-разному распределяется среди пяти регионов: самый низкий в Душанбе (19,1%), затем следует ГБАО (34,5%) и РРП (44,2%). Уровень общей бедности в Согдийской области составляет 52,5%, что несколько превышает уровень бедности в Хатлонской области (50,2%). Однако Хатлонская область имеет аналогичный уровень бедности в городской и сельской местности, в то время как в Согдийской области уровень бедности в городской местности снижается до 44,7% и достигает 57% в сельской местности.

Законодательство направлено на обеспечение равного доступа к образованию на всех уровнях и устранение неравенства, как для городских, так и для сельских районов. Эта концепция

---

<sup>6</sup> Данные о посещаемости уч. Заведений ПОО и отсева являются частичными или отсутствуют вообще.

находит свое отражение в Национальной стратегии развития образования, где основные действия, предусмотрены для увеличения числа лиц, охваченных профессиональным образованием. Таким образом, официально признано влияние профессионального образования на сокращение бедности и безработицы среди молодежи. Министерства образования намеревается значительно увеличить количества учебных заведений ПОО для того, чтобы иметь более широкий охват территории, как в городской, так и в сельской местности (Фокус-группа, апрель 2012 года). Стимулирование и улучшение условий для девушек и молодых людей, живущих в сельских районах, участие в начальном и среднем ПОО также предусмотрено в новой национальной стратегии. Национальные меньшинства имеют право на получение специальных курсов, к ним относятся: узбеки (15,3%), русские (1,1%), кыргызы (1,1%), другие национальности 2,6% (данные переписи от 2010 года).

Дети с особыми потребностями имеют формально доступ к любому уровню образования, включая ПОО, но здесь есть одна очень большая проблема, связанная с отсутствием компетентных преподавателей и надлежащей инфраструктуры в учебных заведениях, в частности, в ПОО (отчет фокус-групп, 2012г.). В стране существует только одно учебное заведение начального ПОО (в г.Душанбе), которое специализировано для обучение инвалидов. В исследовании, проведенном в рамках проекта ЕФО по развитию человеческого капитала и равенства в Таджикистане в 2009 году, выяснилось, что "большинство опрошенных считают, что дети-инвалиды не должны посещать государственные средние школы, это отношение особенно распространено среди сельских жителей, где 78,5% респондентов полагают, что дети с особыми потребностями не должны посещать обычные школы (Олимова, 2010г.).

Школы-интернаты в Таджикистане являются критическими факторами социальной интеграции. Для улучшения работы школ-интернатов (их насчитывается 84 в общей сложности), Министерство образования открыло специальное подразделение с целью разработки новых учебных программ и обеспечения получения законченного среднего общего образования детьми, обучающимися в школах-интернатах. Учителя и специалисты для школ-интернатов, специальных дошкольных учреждений (13 в общей сложности, около 9000 детей и 939 учителей, в 2010 году) и так называемые школы на дому (всего 6, охватывающие 740 детей в 2010 г.) обучаются на факультете «Педагогика и Психология», по специальности «дефектология»<sup>7</sup>. Высшие учебные заведения не предлагают специальности в области специализированного образования, такие как, например, лечение дефектов речи/логопедия или другие смежные науки (Национальный отчет по вопросам образования, 2011г.). Люди с ограниченными возможностями официально признаны «социально исключенными» в Стратегии развития рынка труда.

Дополнительное образование предоставляется в 78 центрах (полностью за счет государственного бюджета) для 32 046 детей, помимо основного школьного времени. Эти центры охватывают всю страну со следующим распределением: 6 в Душанбе, 27 в Согдийской области, 24 в Хатлонской области, 8 в ГБАО и 13 в РРП (Национальный доклад о развитии образования, 2011г.).

Отмечается растущее неравенство в охвате по регионам, социально-экономическим группам, полу и возрасту, а географические различия также являются важными факторами при определении посещаемости. Кроме того, посещаемость выше в городской местности, чем в сельской (Олимова, 2010г.). Уровень образования матери и экономическое положение

---

<sup>7</sup> Дефектология - это термин, используемый в Советском Союзе для обозначения медицинского подхода в образовании детей с ограниченными возможностями.



учащихся оказывает также существенное влияние на посещаемость в средних школах. Уровень приема в школу существенно падает на всех уровнях выше базового образования. В основном девочки бросают школу после получения базового образования. Дети из семей с низкими доходами имеют самый высокий уровень отсева. Исследование ЕФО, которое проводил Шарк в 2010 году, показывает, что 15% учащихся средней школы не посещают занятия (Олимова, 2010г.).

Основные направления интервенций должны быть связаны с расширением доступа к образованию для исключенных социальных групп: женщин, бедных, сельских жителей, проживающих в отдаленных горных районах. А для женщин, особенно, важно проводить информационные кампании, чтобы стимулировать их к получению технического и профессионального образования через специально организованные сессии по профессиональной ориентации и распространение информации о карьерных возможностях.

И в заключение следует отметить, что для того чтобы индивидуальный выбор образования был более равным, система ПОО должна стать более привлекательной, следует продолжить развитие стандартов профессионального обучения в дальнейшем, чтобы они отражали потребности внутреннего и внешнего рынка труда. Рекомендуется интегрировать сегменты ПОО в целях основательного совершенствования управления и координации ПОО, создать Советы ПОО, обеспечить стратегическое планирование и усиление координации между государственными учреждениями, донорскими агентствами, частными предприятиями и общественными организациями на региональном и местном уровне.

## Г. ВНУТРЕННЕЕ КАЧЕСТВО И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПОО

Национальная стратегия развития образования подчеркивает, что отсутствие качественного образования и подготовки кадров является серьезной проблемой, особенно в сельской местности. Повышение качества образования является одним из приоритетов Национальной стратегии развития образования, которая предусматривает меры по модернизации инфраструктуры, учебных программ, методов обучения и управления такими организациями, которые ориентированы на получение результатов. Кроме того, предвидится развитие социального партнерства и внедрение новых финансовых механизмов.

Предоставление ПОО, как показано на диаграмме ниже, организовано в четырех основных компонентах: начальное ПОО, среднее ПОО, высшее ПОО (не включено в данный отчет) и профессиональное обучение для взрослых.

Система начального ПОО (МСКО 3) (находится в ведении Министерства Образования) в 2010 году насчитывала 22,316 студентов в 67 ПТУ, предлагая обучение по 110 профессиям. Она имеет самый низкий охват выпускников средних школ (4%). 1,210 учителей и 1,077 инструкторов не покрывают потребности, так как отмечается дефицит обучающего персонала на уровне 5%. 66 учебных заведений начального ПОО имеют 1000 компьютеров, 900 гектаров земли и почти 2,000 единиц машин и оборудования (Национальный отчет по образованию за 2011 г.). Основные вызовы этой системы связаны с острой нехваткой современного оборудования, низким уровнем интернет соединений, устаревшими программами, слабым потенциалом в вопросах управления, отсутствием квалифицированных педагогов, отсутствием оценки качества, отсутствием учебников на таджикском языке, слабой связью с рынком труда. Система начального ПОО включает следующие виды и уровни обучения:

- Начальное профессионально-техническое образование: 1 год спустя обязательного школьного образования (после 9 лет обучения); выдается диплом о профессионально-технической квалификации;
- Начальное профессионально-техническое образование, объединенное с законченным средним образованием: 2 года после обязательного/общей средней школы; выдается диплом о законченном среднем образовании и удостоверение о профессионально-технической квалификации;
- Начальное профессиональное образование: 3-6 месяцев, краткосрочные обучающие курсы после обязательного образования; выдается диплом о профессиональной квалификации<sup>8</sup>.

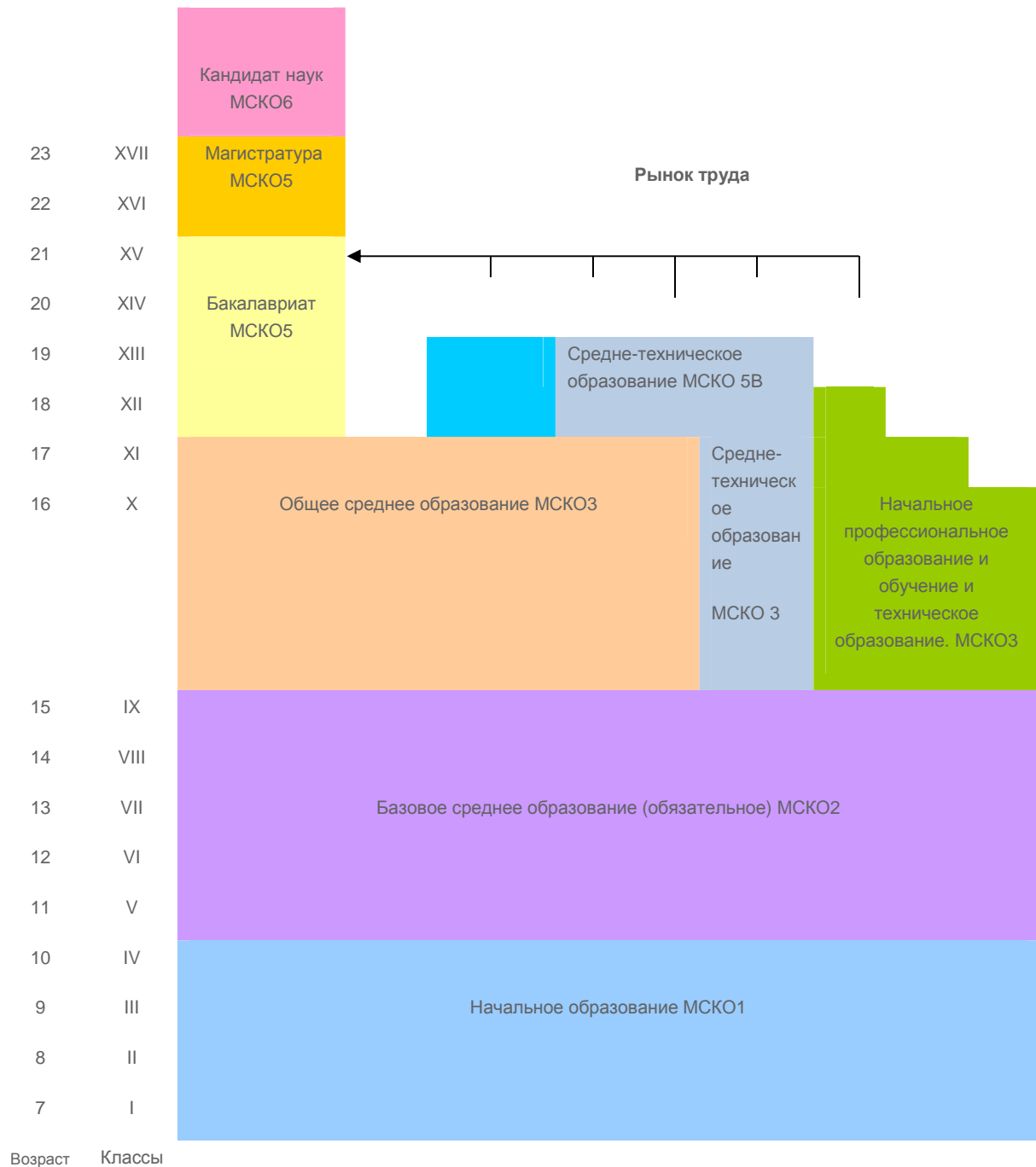
Система среднего ПОО (МСКО 3 и 5В) (в ведении Министерства образования и других министерств, смотрите раздел Е) в 2010 году насчитывала 37,550 учащихся, 3710 учителей, 49 колледжей, предлагающих услуги обучения по 110 профессиям. Колледжи имеют 1067 компьютеров (Национальный отчет по образованию, 2011г.). Основные вызовы этой системы абсолютно одинаковы с теми, что были перечислены для НПОО. Система СПОО включает следующие виды и уровни обучения:

---

<sup>8</sup> Совместный Постановление Министерства образования и Министерства труда и социальной защиты населения (№ 2313 от 29.09.2007) по оказанию кратко-срочных курсов обучения в учебных заведения начального ПОО (ПТУ).

- Средне-техническое образование: 4 года после завершения обязательного обучения в школе; по окончании выдается диплом о средне-профессиональном образовании;
- Средне-техническое образование: 3 года после общего среднего образования, после 11 класса, и получения начального профессионально-технического образования; по окончании выдается диплом о средне-профессиональном образовании;

График 3. Диаграмма системы образования в Таджикистане до реформы<sup>9</sup>



<sup>9</sup> Фаудел Х., Грутттингс П., Ашуров С., Реформа Профессионального образования и обучения в Республике Таджикистан, ЕФО, Офис официальных публикаций Европейского Сообщества, Люксембург, 2006 год, стр.28

Система профессионального образования для взрослых (в ведении Министерства труда и социальной защиты населения) предлагает краткосрочные платные курсы для всех людей, старше 15 лет. Государственная служба занятости (в лице Агентства социальной защиты, занятости населения и миграции при Министерстве труда и социальной защиты) покрывает плату за обучение для зарегистрированных у нее безработных (рамки политики активного рынка труда). Национальный центр обучения взрослых (НЦОВ) с его региональными отделениями является частью этой системы. К нему привязаны учебные центры на местах, а также социально-деловые центры<sup>10</sup>. Кроме того, Министерство труда и социальной защиты населения принимает очень активное участие в координации донорской помощи, направленной на дальнейшее развитие системы обучения взрослых. Сотрудничество с GIZ, АКТЕД, турецкими и иранскими партнерами позволили оснастить Национальный центр обучения взрослых в городе Душанбе и его филиалы в регионах современными классами.

В 2011 году 44 500 человек прошли обучение и сертификацию навыков в данной системе, а в 2012 году Президентом Республики поставлена задача достичь охвата в 100 000 человек в ближайшие два года по всей стране. В 2011 году Национальный центр обучения взрослых начал процесс сертификации знаний и навыков, что позволило увеличить число выпускников с 11 до 44,5 тысяча (Куддусов, 2011г.). Хотя в Таджикистане не хватает нормативно-правовой базы, регулирующей процесс сертификации знаний, такая мера может рассматриваться в качестве пилотной, но в дальнейшем она может проложить путь для развития соответствующей нормативно-правовой базы. В ниже приведенной таблице представлены данные о системе среднего образования и ПОО за 2010 год.

**Таблица 3: Система среднего образования и начальное и среднее ПОО в цифрах, 2010 год**

	Учащиеся	уч.заведений	Учителя	Специальности
Общее среднее образование (МСКО 3)*	1 694 600	3 741	99 400	
Начальное ПОО (МСКО 3)	22 316	66	2 287	96
Среднее ПОО (МСКО 3 and 5B)	37 550	49	3 710	110

Молодые люди в возрасте 15-24 лет: 2,268,000; \* 2 смены в 85% уч.заведений; 3 смены в 9% уч.заведений; 1 смена в 6% уч.заведений) отсеб: до 17%

Источник: министерство образования, Национальный отчет по вопросам развития образования за 2011г.

Количество студентов, участвующих в начальном и среднем ПОО (3,5% от всех учащихся системы общего, среднего образования), является недостаточным для того, чтобы оказать влияние на модернизацию системы обучения навыкам в стране. Кроме того, около 90 000 молодых людей ежегодно входят на рынок труда, не имея никакого профессионального образования. Эти неквалифицированные молодые люди входят на рынок труда, и, если они не могут найти работу, они попадают в ряды экономически неактивного населения, или принимают решение стать мигрантами. В этом смысле миграция становится также способом получения профессиональных навыков и компетенции, за пределами системы ПОО Таджикистана или рынка труда (Куддусов, 2010г.).

<sup>10</sup> Социально-деловые центры – это организации, которые оказывают услуги для начинающих предпринимателей и которые созданы по типу бизнес-инкубаторов.

Небольшое количество студентов, участвующих в ПОО (отсутствие данных об отсеивании в этом сегменте образования) также является причиной общей нехватки качества в системе. На самом деле, улучшение методического и кадрового обеспечения в системе образования рассматривается в качестве жизненно важной меры для повышения общего качества образования. Эту проблему можно решить путем обновления содержания образования, совершенствования учебных планов и учебных программ и подготовки учебников, отражающих новые подходы к образованию. Переход на 10-летнее обязательное образование осуществляется с намерением двигаться в этом направлении. Другим важным аспектом внимания является переподготовка и повышение квалификации учителей, направленная на улучшение качества обучения и снижение нехватки учителей, особенно в сельских районах. Есть планы организовать курсы повышения квалификации для педагогических кадров с учетом современных требований к внедрению новых технологий в образовательный процесс. Местные органы власти должны принять меры по привлечению молодых учителей к работе в сельских школах и таким образом помочь решить эту проблему. Будет создана независимая образовательная система контроля качества и возможность соотнесения оценок школьной успеваемости к ее результатам в настоящее время находится на стадии реализации (отчет ССБ на 2010-2012 годы).

Студенты после окончания начального ПОО имеют в целом недостаток знаний по основным предметам, особенно, в сельских школах. Для таких студентов предусмотрены дополнительные курсы, но они не всегда реализуются на практике школой из-за отсутствия учителей. В качестве общего вопроса управление учебными заведениями ПОО является слабым, что ставит под угрозу предполагаемую по закону автономию.

Министерство образования посредством Государственной службы по надзору за качеством внедряет в стране внешнюю систему оценки качества. Комиссия проводит раз в 5 лет оценку школы на предмет предоставления услуг и оценку учителей; один раз в год осуществляется оценка/ мониторинг знаний студентов. В действительности, проводится всего лишь общая проверка реализации учебного процесса. В конце каждого цикла проводится экзамен. Этот экзамен предусматривает участие Государственной комиссии с участием работодателей (как правило, представитель работодателей является председателем экзаменационной комиссии). Также в учебных заведениях системы среднего образования существуют вступительные экзамены, но учителя жалуются на низкий уровень образованности студентов. Система образования взрослых имеет такую же систему экзаменов, но не имеет вступительных экзаменов.

Качество образования остается большой проблемой для всего сектора образования, но оно особенно сильно влияет на начальное и среднее профессиональное образование и обучение (Национальный доклад по образованию, 2011г.). Для решения этой проблемы в 2010 году был утвержден Указ о «Национальном стандарте для среднего профессионального образования». Основные причины, которые влияют на качество - это нехватка квалифицированных и мотивированных учителей, слабое управление учебными заведениями, неспособность реализовать новые требования образования, слабый и неадекватный учебный материал, плохие условия обучения (Фокус-группа, апрель 2012 года). Примерами хорошо функционирующих учеб. заведений ПОО являются те, в которых руководство ввело современные инструменты оценки, включая более широкое участие и практические подходы к обучению, более тесные контакты с учителями, родителями, студентами и сотрудничество с предприятиями. Немедленное и быстрое увеличение числа учащихся в этих нескольких уч.заведениях показывают, что молодежь осознает свои потребности и требует качественное профессиональное образование. Об этом свидетельствуют очень ясно мониторинговые визиты в некоторые ПТУ для оценки эффективности их участия в программе наращивания потенциала

в области управления и партнерства, организованные в 2011 году в рамках инициативы развития уч.заведений ПОО (ЕФО), а именно:

**Учебное заведение профессионального образования № 16** – Лицей связи в г. Душанбе: 370 студентов, 2 смены. Беседа с г-ном Сафаровым, Директор, а также с г-ном Назриддиновым и г-ном Сабиловым (заместители)

Впервые мы организовали практическое обучение за пределами школы, благодаря заключению партнерских отношений с 4 крупнейшими компаниями в области коммуникаций в г. Душанбе (Таджик Телеком, Почта Таджикистана, Почта Душанбе и Таджикское телевидение), а в новом году мы планируем увеличить количество партнеров. Кроме того, и также впервые, мы подготовили видео-ролик о школе, который транслировался по национальному телевидению. Целью данного ролика было привлечение большего количества людей к школе. Как правило, у нас обучалось 200 студентов, но в этом году мы получили 800 запросов (в прошлом году 500). Как следствие, мы попросили разрешения на открытие второй смены и теперь у нас обучаются 370 студентов в 2 смены. Также мы открыли краткосрочные курсы и заочное обучение и наладили сотрудничество с другими школами в области иностранных языков. В следующем году мы планируем открыть новые языковые курсы.

**Учебное заведение профессионального образования № 30** – Отрасль строительства, в городе Душанбе: 700 студентов, 1 смена. Беседа с г-ном Нозимовым (Директор), а также с г-ном Мухторовым и г-ном Махмадуллоевым (заместители).

Мы заключили три основных партнерских соглашения с компаниями «Knauf», «Aktet», «Bosch». Это международные компании, которые согласились обучать наших студентов на базе своих компаний, а также сертифицировать их обучение. Кроме этого компании обеспечили нас новым оборудованием для наших лабораторий. Они поддержат нас в ремонте этих лабораторий и проведут специальный практический тренинг для наших студентов. С компанией «Knauf» мы открываем две новых специальности, а также они обеспечат нас оборудованием для двух классов; с компанией «Aktet» мы планируем обучение 30 студентов новым технологиям сварки, с использованием электричества и газа. С компанией «Bosch» у нас будет соглашение об оснащении двух классов для плотнического дела. Вся эта работа имеет важную для нас роль, так как студенты могут изучать новые технологии в своих соответствующих областях обучения. Мы также разместили объявление о наборе в газетах и получили огромное количество выражений заинтересованности и заявок на обучение в нашей школе.

Улучшение социально-экономического положения учителей является наиболее важным компонентом модернизации системы образования, а внедрение новой системы оплаты труда более тесно увяжет вознаграждение к квалификации учителей с реальной стоимостью рабочей силы преподавателей и будет сдерживать утечку кадров. Это также будет способствовать улучшению качества образования. Современное состояние образования характеризуется нехваткой кадров, отсутствием квалификаций и растущей потребностью в школьных учителях ввиду демографических процессов и перехода к двенадцатилетней системе обучения. Низкая заработная плата в сфере образования вызвала значительный отток квалифицированных преподавателей из системы. Важное решение было принято в 2009 году о повышении заработной платы учителей среднего ПОО с 76 сомони до 250-300 сомони (Национальный отчет по вопросам образования, 2011г.). А в апреле 2012 года Президентом страны было объявлено еще одно повышение заработной платы.

Основные меры, которые были определены в Национальной стратегии образования для решения проблемы нехватки квалифицированных учителей среднего ПОО, включают в себя:

- Реструктуризацию системы повышения квалификации учителей: переход к индивидуальной системе бухгалтерского учета и финансирования, организация программ, основанная на модулях;

- Реорганизация системы педагогических колледжей и высших образовательных институтов;
- Вовлечение классических университетов в процесс образования учителей

Новая стратегия планирует систему управления ориентированную на результаты посредством следующих мер:

- Разработка процесса мониторинга и оценки, в качестве основы для принятия управленческих решений и для управления, ориентированного на результаты;
- Введение нового поколения государственных стандартов в области образования на всех уровнях образования;
- Создание нормативно-методической базы и инфраструктуры национальной системы оценки качества образования;
- Внедрение национальной системы оценки уровня достижения результатов образования в соответствии с национальным стандартом на всех уровнях образования, а также системы анализа результатов тестирования и выдачи рекомендаций для руководства системы образования и учебных заведений, преподавателей, авторов учебников и учебных программ
- Внедрение системы управления качеством обучения в образовательных учреждениях в соответствии с принципами ISO 9000 или других систем оценки и управления качеством.

Этот новый подход будет влиять на весь сектор образования, в том числе на ПОО. В частности, программа развития системы ПОО взрослых (2010) ставит акцент на международно протестированные профессиональные стандарты, которые рассматриваются как ключевого ориентира для всех ПОО. Министерство труда и социальной защиты населения планирует их разработку совместно с экспертами из соответствующих секторов, в соответствии с общепринятой логической структурой для того, чтобы определить, какими навыками должен обладать человек, чтобы заниматься определенной профессией. Профессиональные стандарты охватывают все аспекты подготовки, поэтому и планируется сделать их точкой отсчёта для ПОО и для обучения взрослых (краткосрочные курсы). Профессиональные стандарты должны стать основой для разработки учебных программ, разработки методических и учебных пособий, оборудования, системы оценки и сертификаций. И только если они будут разработаны и утверждены на национальном уровне, они смогут функционировать наиболее эффективным образом. Это может обеспечить сопоставимость всех учебных курсов в стране и сделает возможным выдачу сертификатов о национальном признании. В целях обеспечения соответствия образовательных программ с требованиями рынка труда, будет введена независимая профессиональная сертификация, предусматривающая разработку сети сертификационных центров по всей стране.

В целях решения этих проблем будет создан Национальный центр управления качеством образования в качестве организационной, процедурной, обслуживающей и исследовательской единицы или структуры. В дополнение к системе управления качеством образования будет создана новая база данных управления информацией на основе мониторинга текущей ситуации, анализа и прогноза развития образования. Это потребует разработки системы показателей, характеризующих имеющиеся ресурсы и их эффективность, результативность системы и соответствие этих результатов с внешним спросом, ситуацию с доступностью образовательных ресурсов для каждого, в том числе и наиболее уязвимых групп населения.

С 2000 года, начали появляться частные школы в виде лицеев в ответ на зарождающийся спрос общества на качественное профессиональное образование. В настоящее время пока нет частных учебных заведений профессионального образования, но есть платные учебные курсы, которые доступны в некоторых из наиболее престижных профессиональных учебных заведений. Учащимся учебных заведений профессионального образования не платят стипендию, но они ежедневно получают бесплатное питание. Некоторые учебные заведения профессионального образования, преобразованные в лицеи, взимают плату за обучение, как в системе высшего образования. Учебные заведения начального профессионального образования (только государственные), в основном выживают за счет своих собственных доходов от крупных земельных участков, ремонта сельскохозяйственной техники и т.д. Каждый год каждый директор учебного заведения профессионального образования представляет в Министерство образования информацию о финансовых потребностях, но эти запросы никогда полностью не удовлетворяются (Фокус-группа, апрель 2012 года).

Каждое учебное заведение профессионального образования может принять максимальное количество студентов, определяемое решением Министерства образования, и ситуация пересматривается каждый год, на случай если вдруг количество студентов изменится. Служба по надзору за качеством выдает лицензию на любую новую специальность (если это требуется) с указанием максимального количества студентов, которые могут обучаться по этой специальности. Государственный бюджет распределяется на основе образовательных учреждений. Условия и порядок финансирования учреждений из расчета на одного студента устанавливаются указом (Постановление Правительства РТ №505 от 3 октября 2007 года), который содержит указания по расчету подушевого норматива, составлению бюджета и использованию средств в целях снижения неравенства, присущего фиксированной ставке финансирования учебных заведений. Этот подушевой подход уже сократил некоторые региональные неравенства, хотя это создает новые проблемы для директоров и бухгалтеров учебных заведений, которые вынуждены брать на себя более активную роль в управлении своими финансами и привлечении дополнительных ресурсов от частных предприятий. Такой подход требует нового потенциала в плане управления, стратегического планирования и навыков самоуправления, который ранее не требовался для таких должностей (Национальный отчет по вопросам образования, 2011г.). Портал Республиканской системы информационно-образовательных ресурсов (РСИОР), созданный в рамках национальной образовательной компьютерной сети, может быть также использован для обмена информацией и стимулирования развития дистанционного обучения для подготовки учителей.

Основной вывод состоит в том, что для разработки эффективной системы ПОО, рекомендуется создать интегрированную систему ПОО, избегая дублирования между начальным, средним ПОО и профессиональным обучением взрослых. Между Министерством образования и Министерством труда и социальной защиты населения предусматривается более тесное сотрудничество, особенно в целях обеспечения общего подхода в реализации двух новых стратегий. Поскольку финансовые ресурсы ограничены, важно также создать сеть учебных заведений для того, чтобы можно было находить общие решения и оптимизировать использование имеющихся ресурсов. Улучшение качества является реальным приоритетом для всех заинтересованных сторон с четким осознанием важности позиции менеджеров, преподавателей и инструкторов. Система подготовки учителей, финансовой грамотности директоров и бухгалтеров учебных заведений, управление качеством – все это вопросы напрямую связанные с развитием потенциала человеческих ресурсов, который следует значительно повысить.



## Д. УПРАВЛЕНИЕ И ФИНАНСИРОВАНИЕ ПОО И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ К ВНЕДРЕНИЮ ПЕРЕМЕН

Начиная с 2007 года начальное ПОО находятся в ведении Министерства образования. Все 66 школ, предоставляющие услуги начального ПОО, находятся в компетенции Министерства образования; в то время как управление 49 заведениями среднего образования и обучения разделено между Министерством образования (20 школ), Министерством культуры (6), Министерством сельского хозяйства (2), Министерством здравоохранения (15), Министерством энергетики (3), Таджикским Алюминиевым Зааводом (1), Рогунской Гидроэлектростанцией (1), Комитетом по делам молодежи, спорта и туризма (1).

Присуждаемые профессии и специальности представляются на одобрение Правительства со стороны Министерства образования в сотрудничестве с Министерством экономического развития и торговли. В Министерство образования есть Управление начального и среднего профессионального образования и обучения, которое несет ответственность за разработку и реализацию мер политики и стратегий ПОО. Управление разделено на два отдела, один отдел работает в области начального ПОО, а другой - по вопросам среднего ПОО. Заведения ПОО в г. Душанбе, Районах Республиканского Подчинения, Хатлонской Области и ГБАО находятся в прямом подчинении Министерства образования в обход управлений образования региональных, районных и городских органов исполнительной власти. Единственным исключением была Согдийская область, где исполнительная ветвь областного органа государственной власти имеет Отдел ПОО в структуре Управления Образования, который несет ответственность за управление 23 заведениями начального и среднего ПОО (7,000 учащихся по 36 профессиям). В 2012 году этот отдел упразднен.

Академия образования (созданная в 2009 году на базе Академии педагогических наук) несет ответственность за разработку стандартов, содержания предметов, учебной программы, учебников, и учебного материала. Она играет очень важную роль на данном этапе перехода к новой системе образования, которая включает 10-летнее обязательное образование и 12-летнее общее образование. Академия Образование несет непосредственную ответственность за два учреждения:

- Институт развития образования, и
- Национальный Институт Профессионального Развития и Повышения квалификации.

Институт развития образования представляет собой исследовательский центр, который занимается всеми аспектами, связанными с содержанием образования, разработкой программ, производством учебников, организацией конференций и исследований, и т.д. Национальный Институт Профессионального Развития и Повышения квалификации несет ответственность за обучение преподавателей и за мониторинг качества образования.

Прямое управление в рамках заведений начального и среднего профессионального образования и обучения выполняется со стороны директоров, которые назначаются на должность и освобождаются с нее по приказу Министерства образования по согласованию с председателями местных органов государственной исполнительной власти. В каждом заведении ПОО работает Педагогический Совет, который занимается педагогическими вопросами и действует в соответствии с Уставом Педагогического совета заведений ПОО.

Система профессионального Образования Взрослых находится в компетенции Министерства труда и социальной защиты населения и ее управлением занимается Государственное агентство социальной защиты, занятости населения и миграции. В структуре Министерства труда и социальной защиты населения был Сектор по разработке политики для образования взрослых, который в нынешнем виде входит в Отдел рынка труда, занятости населения и миграции а в структуре Агентства действует Отдел по развитию профессионального образования и обучения для безработных. Методологическая экспертиза проводится со стороны Национального Центра Обучения Взрослых (НЦОВ), который был создан в г. Душанбе в 2008 году и имеет четыре областных филиала в г. Курган-Тюбе и г. Кулябе (Хатлонская область), г. Канибадаме (Согдийская область), в г. Таджикабад. Все 15 центров обучения взрослых Государственной службы занятости и Центр модульного обучения в г. Душанбе с филиалами в г. Кулябе и Гарме были переданы в ведение НЦОВ. Более того, в 2009 году, также было создано два Центра Образования в г. Душанбе и г. Худжанд с целью повышения квалификации и навыков безработных и потенциальных мигрантов.

Министерство образования собирает данные от заведений начального и среднего ПОО, включая совокупные данные и данные с разбивкой по студентам, преподавателям, инструкторам, не преподавательскому составу, оборудованию и т.д. Ежегодно, Министерство образования публикует статистический сборник, а более обобщенная информация публикуется Государственным агентством статистики в рамках ежегодного статистического отчета «Образование в Республике Таджикистан».

Министерство труда собирает статистические данные по образованию взрослых по безработным, прошедшим обучение на краткосрочных курсах в разбивке по полу, области, возрасту, профессии, количеству трудоустроенных и размеру заработной платы. Однако не все собранные данные доступны для общего пользования, а статистические данные по образованию взрослых только частично публикуются со стороны Государственного агентства статистики. Данные по качеству обучения, предоставленного взрослым, не собираются.

Государственный бюджет, выделяемый на образование, немного увеличился за последние годы, но он все равно остается на уровне 5% от ВВП, а для начального и среднего ПОО менее 1%. Министерство образования прогнозирует, что для устранения кризисной ситуации в системе образования, доля затрат в ВВП должна быть увеличена, как минимум до 10%. Таблицы, приведенные ниже, показывают процентное соотношение государственных затрат на образование и ПОО в течение последних лет.

**Таблица 4: Доля ВВП на образование и на начальное и среднее ПОО**

Годы	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Доля ВВП, затраченная на образование, %	3.4	4.1	4.1	4.1	4.6	4.6	4.6
Доля ВВП, затраченная на начальное и среднее ПОО, %	0.10	0.10	0.15	0.15	0.15	0.16	0.17

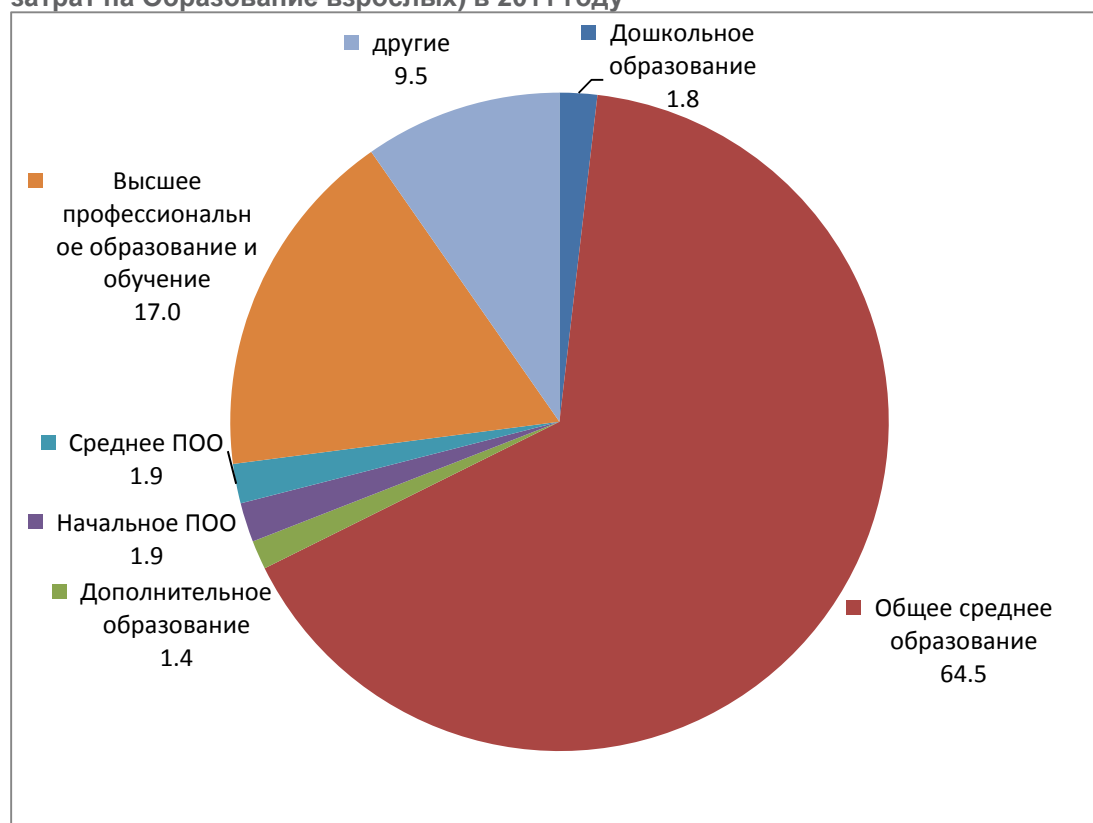
Источник: Национальный отчет по образованию, 2011 год

Таблица 5: Государственные затраты на ПОО

Годы	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Начальное ПОО</b>						
Затраты (млн. сомони)	9.3	10.7	12.7	17.9	18.1	25.45
Затраты на одного учащегося (сомони)	395.4	414.6	607.3	812.6	880	1124
<b>Среднее ПОО</b>						
Затраты (млн. сомони)	11.3	11.7	11.7	27.2	26.0	26.4
Затраты на одного учащегося (сомони)	354.7	361.1	344.4	797.7	677.7	702
<b>Профессиональное Образование взрослых на краткосрочных курсах</b>						
Затраты (млн. сомони)	1,47	1,5	1,53	1,7	2,43	3,0

Источники: Министерство Образования Республики Таджикистан (2011 год), Национальный отчет по вопросам образования, Государственное Агентство социальной защиты, занятости населения и миграции

график 4: Затраты на образование (в % от общего бюджета на образование, без учета затрат на Образование взрослых) в 2011 году



Источник: Министерство Образования Республики Таджикистан (2011 год), Национальный отчет по вопросам образования

Для создания более эффективной системы использования имеющихся ресурсов планируется пакет мер, направленных на повышение качества использования государственного финансирования системы образования, повышение уровня государственного финансирования и привлечения частных ресурсов в данный сектор. В 2011 году была принята Концептуальная база для Финансирования Образования в Республике Таджикистан до 2015 года и была внедрена система подушевого финансирования. Эта база была нацелена на повышение

прозрачности использования государственных ресурсов; создание тесной связи между распределением средств и показателями работы образовательных учреждений; распределение ресурсов с учетом количества учащихся и особых региональных или местных условий; и предоставления образовательным учреждениям существенно большей свободы и ответственности в распределении государственных ресурсов. Для правильной реализации этой базы необходимо предусмотреть меры по повышению потенциала. Как подчеркивается в приложенной матрице управления, области, где имеется необходимость в повышении потенциала, включают: мониторинг политики; разработку стандартов и квалификаций; обучение, основанное на практике; обучение преподавателей.

В отношении управления существуют две ключевые проблемы. Первая проблема заключается в том, чтобы приблизить процесс принятия решений к наиболее заинтересованным сторонам с повышением структурного диалога и сотрудничества, как на институциональном, так и на территориальном уровне. Усиленное вовлечение заинтересованных сторон, в частности, социальных партнеров в разработку и реализацию мер политики позволит системе ПОО быстрее реагировать на нужды общества, работодателей и учащихся. Поставщиков услуг ПОО призывают к разработке и предоставлению программ ПОО, изучению и принятию к вниманию вопросов развития ситуации на местных рынках труда, к ответственности и подотчетности за результаты и, что самое важное, за способность трудоустроиться всех их выпускников. Заведения ПОО извлекут пользу от повышенной ответственности с мотивацией для повышения показателей результативности работы. Повышение потенциала станет первичной необходимостью для директоров учебных заведений профессионального образования, а также и для лиц, ответственных за выработку политики.

В этом аспекте следует отметить, что одним из ключевых моментов развития ПОО является перевод политики реформы ПОО до местного уровня путем реализации существующих, но фактически не функционирующих, механизмов регулирования данным процессом (развития) и процессом обеспечения ориентированности учебных заведений ПОО к потребностям рынка труда, как местного, так и внешнего. Хотя местные отделы образования, включая общеобразовательных школ, финансируются за счет местных бюджетов, руководители этих отделов назначаются Министром образования. Более того, существующие нормативно-правовые акты и реализуемые государственные программы наряду с ответственности за реализацию этих документов дают достаточно большой спектр полномочия местным органам власти и механизмы их сотрудничества с региональными и национальными органами. В этом направлении полномочным механизмом является местный отдел образования, призванный реализовать государственную политику в области образования в целом (не только общеобразовательного характера) на местном уровне и которые в настоящее время в основном занимаются вопросами общего образования. Поэтому было бы целесообразно инициировать меры по осведомленности руководителей местных отделов образования по вопросам реформы ПОО. Другим сдерживающим фактором в этом контексте является не достаточный уровень менеджмента и навыков инициирования реформы у директоров учебных заведений и центров системы ПОО.

Ситуация с проблемами улучшения партнерства ради развития ПОО и рынка труда аналогична, с той разницей, что вместо отдела образования выступает отдел труда и/или агентства занятости и миграции. Здесь уже ключевую роль играет Министерство труда и социальной защиты населения. Например, в Законе «О содействии занятости» отмечено, что региональные и местные органы государственной власти несут ответственность за политику занятости и регулирования рынка труда на местном уровне. Эти региональные и местные структуры власти в своем аппарате имеют подразделения по труду, которые координируют деятельность всех структур на региональном/местном уровне в области рынка труда и занятости, включая

обучения взрослых. В целях формирования механизма социального партнерства при решении вопросов развития трудовых ресурсов и занятости, которые непосредственно связаны с ПОО, решением Правительства на национальном, региональном и местном уровнях созданы Координационные комитеты содействия занятости населения. Главный принцип формирования данных комитетов состоит в равенстве участия трех сторон – государства, работодателей и представителей профсоюзов. На местном (региональном) уровне деятельность этих комитетов организовывается местными (региональными) органами государственной власти. К сожалению, на практике этот механизм не всегда работает. Причина в низком уровне культуры ведения социального диалога.

Вторая проблема связана с оптимизацией процесса предоставления услуг ПОО. До вливания существенных инвестиций и увеличения числа заведений ПОО и центров обучения взрослых, важно проанализировать эффективность действующей системы оказания услуг и рассмотреть вариант создания больших региональных заведений профессионального образования и обучения и учебных центров, которые смогут охватить начальное и среднее ПОО, а также и обучение взрослых. Это может привести к значительному увеличению эффективности, в техническом оснащении, в уровне преподавателей, в качестве обучения преподавателей и подготовке учебных материалов.

## БИБЛИОГРАФИЯ

- Ashurov, S. and Kuddusov, J., European Training Foundation, Review of legal and institutional basis for developing and implementing VET in Tajikistan, ETF (unpublished), 2009.
- Bozrikova, T., Analytical report of vocational education in the Republic of Tajikistan, (unpublished), 2011.
- Crestani, F., European Training Foundation, Torino Process in the Republic of Tajikistan, 2010.
- Faudel, H., Grootings, P. and Klenha, V., European Training Foundation, Skills Development and Poverty Reduction in Central Asia, in: Skills Development for Poverty Reduction, ETF Yearbook 2006, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2006.
- ILO, Study on transition from training to work, Dushanbe, 2007.
- ILO, Migration and Development in Tajikistan, Moscow, 2010.
- International Monetary Fund, Poverty reduction strategy paper of the Republic of Tajikistan for 2010-2012, Washington, 2012.
- Kuddusov, J., European Training Foundation, Tajikistan Labour Market review, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.
- Kuddusov, J., European Training Foundation, Evidence-based policy making in vocational education and training system in Tajikistan, (unpublished), 2011.
- Kuddusov, J., European Training Foundation, Focus Groups' reports, (unpublished), 2012.
- Ministry of Education of the Republic of Tajikistan, National Report on Education Sector Development in the Republic of Tajikistan, Dushanbe, 2011.
- Ministry of Education of the Republic of Tajikistan, National Education Development Strategy of the Republic of Tajikistan to 2020, (unpublished), 2012.
- Ministry of Labour and Social Protection of the Republic of Tajikistan, Programme for development of an adult vocational education and training system, 2010.
- Ministry of Labour and Social Protection of the Republic of Tajikistan, State Labour Market Development Strategy of the Republic of Tajikistan for the period to 2020, Dushanbe, 2011.
- Olimova, S., European Training Foundation, Overview of the relationships between human capital development and equity in Tajikistan, 2010.
- State Statistical Agency of the Republic of Tajikistan, The impact of migration and remittances on welfare, Dushanbe, 2011.
- OSI, Children with special educational needs in Kyrgyzstan, Kazakhstan and Tajikistan, OSI Education Support Program, Budapest, 2009.
- Pasadilla, G. O., Financial Crisis, Trade Finance, and SMEs: Case of Central Asia, Asian Development Bank working paper 187, 2010.

Prina, M., European Training Foundation, From Policy Analysis to Policy Facilitation. The Key is Capacity Building, In: Evaluation and Monitoring of Vocational Education and Training Systems, ETF Yearbook 2012, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012.

State Statistical Agency of the Republic of Tajikistan, Education in the Republic of Tajikistan: 20 years of independence - Statistical report, Dushanbe, 2011.

State Statistical Agency of the Republic of Tajikistan; Statistical Yearbook 2010, Dushanbe 2010.

TAJSTAT, Labour Market Situation in the Republic of Tajikistan, Dushanbe, 2009.

UNDP, Tajikistan: Institutions and Development. National Human Development Report 2011, Dushanbe 2012.

UNICEF, Demand for education innovation. Adolescent and youth perspectives on education quality in the CEECIS Region, Geneva, 2011.

UNICEF, Teachers: A Regional Study on Recruitment, Development and Salaries of Teachers in the CEECIS Region, Geneva, 2011.

UNICEF, The right of children with disabilities to Education, (CEECIS Region), Geneva, 2012

Wallenborn, M, Skills development for poverty reduction (SDPR): The case of Tajikistan, in International Journal of Educational Development, n°29, 2009.

## **Вебографія**

[www.president.tj/eng/news\\_200412payom.html](http://www.president.tj/eng/news_200412payom.html)

<http://databank.worldbank.org/ddp/home>.

[www.stat.tj](http://www.stat.tj)

## МАТРИЦА ПО АНАЛИЗУ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

ЭЛЕМЕНТЫ ИЛИ ФУНКЦИИ В СИСТЕМЕ ПОО	ОРГАН УПРАВЛЕНИЯ	КОМПЕТЕНЦИИ	РЕСУРСЫ	ОТЧЕТНОСТЬ
	Кто несет законодательную ответственность за данную функцию? Проведено ли адекватное распределение функций и сфер ответственности?	Обладают ли заинтересованные лица техническими компетенциями, необходимыми для реализации своих функций?	Обладают ли заинтересованные лица необходимыми финансовыми и человеческими ресурсами для выполнения своих функций?	Каким образом ответственные лица отчитываются за проделанную работу?
<b>Политики и законодательная база</b>				
<p>Определение национальной политики в сфере ПОО и занятости</p>	<p>Министерство образования (МО).</p> <p>Министерство труда и социальной защиты населения (МТСЗН) для системы Обучения взрослых (ОВ) и сферы занятости.</p> <p>Эти министерства представляют проекты решений в Правительство страны и там принимается решение. Бывают случаи когда Правительство вносит поправки в проекты документов, подготовленных министерствами.</p> <p>Не совсем адекватное распределение функций. Политику ОВ также должно формировать МО. Слабая координация между этими двумя министерствами.</p>	<p>Уровень компетенций политиков в МО и в МТСЗН не всегда достаточен для разработки эффективной политики.</p>	<p>Финансовых и человеческих ресурсов недостаточно. Более проблематичным является эффективное использование этих ресурсов.</p>	<p>Существует внутриведомственная система отчетности, а также министерства отчитываются перед Правительством страны ежеквартально представляя отчеты.</p>



	Политики ПОО формируются в МО без учета потребности рынка труда.			
Мониторинг национальной политики в сфере ПОО и занятости	Мониторинг политики возложен на МО и МТСЗН	Министерства не обладают необходимыми компетенциями для проведения мониторинга. Чаще всего проводятся проверки.	Финансовых средств недостаточно для проведения мониторинга. Человеческих ресурсов достаточно, но требуется обучение персонала.	Существует внутриведомственная система отчетности, а также министерства отчитываются перед Правительством страны ежеквартально представляя отчеты.
Законодательная база системы ПОО (начального и непрерывного)	МО и МТСЗН для системы ОВ и сферы занятости.	Компетенций вполне достаточно	Финансовых и человеческих ресурсов достаточно.	Существует внутриведомственная система отчетности, а также министерства отчитываются перед Правительством страны ежеквартально представляя отчеты.
<b>Квалификации и учебные программы</b>				
Анализ потребностей в навыках и обучении на национальном, секторном и региональном уровнях	На национальном и секторальном уровне: МО и МТСЗН На региональном уровне: школы ПОО и Служба занятости.	Технических компетенций недостаточно на всех уровнях. Чаще всего из-за отсутствия компетенций анализ потребностей в навыках не проводится на постоянной основе	Человеческих ресурсов достаточно, но не хватает финансовых ресурсов.	Отчетность предоставляется в рамках внутриведомственных отчетов

Разработка перечня профессий	МО и МТСЗН для ОВ	Технических компетенций достаточно	Достаточно ресурсов	Отчетность предоставляется в рамках внутриведомственных отчетов
Определение или пересмотр стандартов/классификаций	МО	Недостаточно технических компетенций	Недостаточно ресурсов	Отчетность предоставляется в рамках внутриведомственных отчетов
Разработка и пересмотр учебных программ (всех типов)	Методический центр при МО	Недостаточно технических компетенций	Недостаточно ресурсов	Отчетность предоставляется в рамках внутриведомственных отчетов
<b>Преподаватели и мастера производственного обучения</b>				
Начальная профессиональная подготовка и введение в профессию преподавателей ПОО	В системе МО существует Инженерно-педагогический колледж (в г.Душанбе), который готовит мастеров производственного обучения для системы начального ПОО В МТСЗН (в системе ОВ) этого нет	Не хватает компетенций	Недостаточно ресурсов	Отчетность предоставляется в рамках внутриведомственных отчетов
Кадровый набор преподавателей	Сами школы ПОО	Не хватает компетенций	Недостаточно ресурсов	Отчетность предоставляется в рамках внутриведомственных отчетов
Повышение квалификации преподавателей системы ПОО	В МО существует Центр повышения квалификации учителей	Не хватает компетенций	Недостаточно ресурсов	Отчетность предоставляется в рамках внутриведомственных отчетов

	В МТСЗН (в системе ОБ) этого нет			ых отчетов
Оценка работы преподавателей и карьерный рост	МО и МТСЗН проводят оценку работы преподавателей	Не хватает компетенций	Недостаточно ресурсов	Отчетность предоставляется в рамках внутриведомственных отчетов
<b>Провайдеры ПОО</b>				
Сеть провайдеров <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ начального ПОО-</li> <li>▪ непрерывного ПОО</li> </ul>	МО и МТСЗН	Компетенций достаточно	Нехватка финансовых ресурсов компенсируется отчасти привлечением донорских средств в систему ОБ (в МТСЗН) и немного в систему ПОО в МО	Отчетность предоставляется в рамках внутриведомственных отчетов
Планирование программ системы ПОО и численности ее студентов	МО и МТСЗН, Министерство экономического развития и торговли	Не хватает компетенций	Нехватка финансов для сбора информации и слабый кадровый потенциал	Отчетность предоставляется в рамках внутриведомственных отчетов
Планирование бюджетов учебных заведений ПОО	МО и МТСЗН, по согласованию с Министерством финансов	Компетенций достаточно	Ресурсов достаточно	Отчетность предоставляется в рамках внутриведомственных отчетов
Управление расходами учебных заведений ПОО (управление школьными бюджетами)	МО и МТСЗН	Компетенций достаточно	Ресурсов достаточно	Отчетность предоставляется в рамках внутриведомственных отчетов
<b>Учебные пособия и материально-техническая база</b>				
Учебные материалы	МО и МТСЗН	Компетенций	Недостаточно ресурсов	Отчетность

		достаточно		предоставляется в рамках внутриведомственных отчетов
Техническое оборудование мастерских	МО и МТСЗН	Компетенций достаточно	Недостаточно ресурсов	Отчетность предоставляется в рамках внутриведомственных отчетов
<b>Площадки практической подготовки</b>				
Взаимодействие с работодателями	МО и МТСЗН	Не хватает компетенций на уровне профессиональных школ	Ресурсов достаточно	Отчетность предоставляется в рамках внутриведомственных отчетов
Стажировки на предприятиях	МО и МТСЗН	Не хватает компетенций	Ресурсов достаточно	Нет отчетности
Схемы ученичества	МО и МТСЗН	Не хватает компетенций	Ресурсов достаточно	Нет отчетности
<b>Оценка и сертификация</b>				
Оценка профессиональных умений студентов	МО и МТСЗН	Компетенций достаточно	Ресурсов достаточно	Отчетность предоставляется в рамках внутриведомственных отчетов
Выдача сертификатов	МО и МТСЗН	Компетенций достаточно	Ресурсов достаточно	Отчетность предоставляется в рамках внутриведомственных отчетов
<b>Мониторинг и долгосрочное воздействие</b>				
Мониторинг качества предоставления ПОО	МО и МТСЗН	Не хватает	Недостаточно ресурсов	Иногда в общих

		компетенций		отчетах можно увидеть какие то сведения об оценке качества (МО) Системы отчетности нет
Исследования перехода учеников из системы обучения на рабочее место и их дальнейшей профессиональной жизни	Не ведется	Не хватает компетенций	Недостаточно ресурсов	Отчетности нет
<b>Исследования и инновации</b>				
Исследования и инновации, включая перевод инноваций с пилотного на системный уровень	МО и МТСЗН	Не хватает компетенций	Недостаточно ресурсов	Отчетности нет
<b>Координация усилий доноров</b>				
Эффективная координация работы доноров системы ПОО	МО и МТСЗН	Не хватает компетенций, особенно в МО для системы ПОО	Достаточно ресурсов	Отчетность предоставляется в рамках внутриведомственных отчетов





## КАК С НАМИ СВЯЗАТЬСЯ

Вы можете найти дополнительную  
информацию, посетив сайт ЕФО:

[www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu)

По другим вопросам обращайтесь в  
Отдел внешних связей ЕФО по адресу:

ETF Communication Department  
European Training Foundation  
Villa Gualino  
Viale Settimio Severo 65  
I – 10133 Turin

Электронный адрес:  
[info@etf.europa.eu](mailto:info@etf.europa.eu)  
Факс: +39 011 630 2200  
Телефон: +39 011 630 2222

